

CA20N
ND
-A12

Government
Publications

1989 ACHIEVEMENT IN EMPLOYMENT EQUITY

A W A R D W I N N E R S

EMPLOYMENT
EQUITY
IT'S EVERYBODY'S
BUSINESS

3 1761 11649792 6



This year we have come together to recognize those employers, unions, associations and community groups committed to employment equity. Our awards express the Ontario government's commitment not only to women in this regard, but to other designated groups who also have historically faced employment barriers — aboriginal peoples, people with disabilities and racial minorities.

This year's expanded Achievement in Employment Equity Awards reinforces:

- *that women, racial minorities, aboriginal peoples, and people with disabilities possess skills and talents that enrich Ontario*

- *that employers, unions, and community groups learn from each other and support each other's goals;*

- *and that employment equity is a winning strategy, one that is about maximizing human resources and enhancing competitiveness, as much as it is about social justice.*

This year's partnership initiatives illustrate a very important principle — that a collaborative approach will turn the ideal of employment equity into a reality, and that each of us has a stake in its success.



Ontario

Shirley Collins

Bob W. H.

Benny Phillips

Haris Wilson

Robert

THIS YEAR'S WINNERS



Superior Performance Products (Canada) Inc.

‘Nobody likes to come to work if it’s not enjoyable. As a small operation we’ve had the chance to get to know the employees and make policy that works for them and the company. We get loyalty and good productivity with this approach.’

Jim Donoghue
Manager
Superior Performance
Products (Canada) Inc. — Orillia

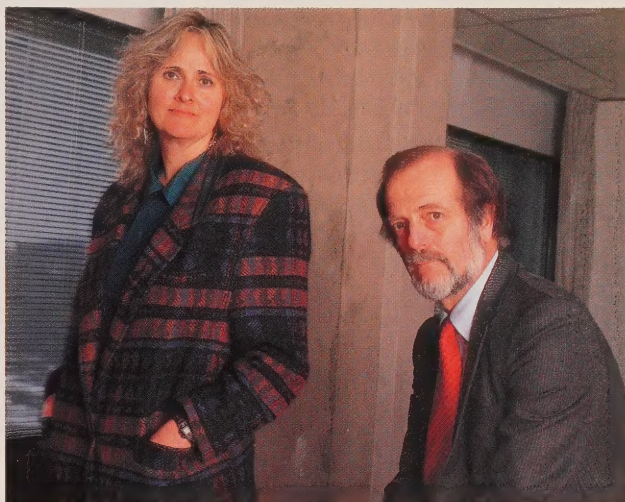
Bob Bouskill
Vice President
Superior Do-Ray Inc.
Newmarket



The Coalition of Visible Minority Women

‘Being targetted as a group for special measures is not the same thing as being heard and taking action on our own terms. We knew we could not get where we want to go as visible minority women if we only accept someone else’s definition of our needs.’

Carmencita Hernandez (with executive members)
Chairperson
Coalition of Visible Minority Women, Toronto



Ryerson Polytechnical Institute and Faculty Association

‘With a major employment equity initiative in place at Ryerson, we hope our example will stay with our graduates as they advance in a wide range of fields.’

Larry Gray
Vice President
Faculty and Staff Affairs
Ryerson Polytechnical Institute, Toronto

Jean Golden
Vice President
Ryerson Faculty Association



Urban Alliance on Race Relations and Social Planning Council of Metropolitan Toronto

‘Employment equity validates each person’s potential to contribute to building our country, Canada. Individuals should be free to choose how they want to participate economically and socially — not have it decided for them by systemic barriers.’

Kamala-Jean Gopie
President
Urban Alliance on Race Relations, Toronto

Jody Orr
Executive Director
Social Planning Council of Metropolitan
Toronto, Toronto



Ontario Federation of Labour

‘The labour movement has always stood for fair shares and justice, and the fight for employment equity is just a natural continuation of those principles.’

Julie Davis
Secretary Treasurer
Ontario Federation of Labour, Don Mills



Anigawncigig Institute

‘There is a native business network emerging, and much economic development work to be done in native communities. Direct training by and for aboriginal people helps spark and sustain enterprises that pursue authentic native goals.’

Nan Belfry
Executive Director
Anigawncigig Institute, Peterborough

Marlene Brant-Castellano
Chair, Board of Directors



IBM Canada Ltd.

‘Employing people with disabilities requires a definite shift in thinking — from ‘could disabled persons do these jobs?’ to ‘how can I make it possible for them to work here?’’

Anita Ross
Vice President
Personnel
IBM Canada Ltd., Markham

Rich Newman
Manager
Employee Relations

A Superior Fit to Workers' Needs

When it opened an automotive lighting assembly plant on the Rama Reserve near Orillia eight years ago, **Superior Performance Products (Canada)** did not think employing native women and men would lead to anything unusual. Today this growing firm knows that alternative work arrangements can achieve great results for the company and the community.

More than 70 per cent of the staff are aboriginal peoples, and three quarters of these are women. There are over 50 employees. Maintaining this proportion of native employees is an ongoing objective, and native women are the particular focus. Before Superior located on the reserve, local native women's work opportunities were restricted to casual cleaning or food service.



Superior has maintained an average of about 70 per cent native women on its staff since it opened here eight years ago.

But Superior changed all that because it hires unskilled workers and trains them on the job.

Jim Donoghue, the plant manager, is a non-native. His assistant supervisor and all the lead hands are women. A few of the plant workers are non-native men.

Donoghue has developed a strong relationship with the Chippewas of Rama First Nation administration. He relies on their advice as well as his own good instincts.

"You have to be adaptable," says Donoghue. "We have tried many things, some of which worked, some of which didn't... and we will keep on trying new things." Perhaps it is the willingness to manage this way that sets this operation apart.

The atmosphere in the plant is busy yet casual. Employees appear comfortable in approaching Donoghue and other managers from head office with questions and personal requests. "I try to be more of a friend than a boss," says Donoghue and he is certain it pays off in employee loyalty.

The policies developed over the years here are small measures which add up to help employees balance paid work and family life. Most significant is the opportunity for employees to take summers off to care for their children, and return in the fall without penalty. As a side benefit, it opens up summer jobs for young people from the reserve.

Fridays the shop closes at noon, providing staff with an opportunity to do shopping and banking before the weekend, when children command parents' attention.

wanting to be able to see outdoors throughout the work day.

There is an established relationship between employer and community here which is unusual for so small a company. For example, the lines are shut down several times a month for hour-long information sessions by Band health workers, on topics ranging from AIDS to addiction. The community child care centre opens early to coincide with the plant's start time. The reserve school brings its holiday parties to the factory so parents can be involved.

These special measures were tailored for this one location. Superior Performance Products is a Canadian subsidiary of an American firm, and has more traditional employment conditions in its two other locations in Weston and Newmarket. Senior management enthusiastically support special local measures as long as productivity is maintained.

Where has unconventional thinking taken the Rama operation? Superior has tripled the staff (maintaining an average of 70 per cent native employees) at the Rama plant since opening there eight years ago; and its building, having grown to three times its original area, will be expanded again in the near future. Though this plant was originally intended for overflow production, it has been so successful that it has assumed almost all the company's production. Quality control reports are good and productivity increased in 1989.

When the Band built Rama Industrial Mall to attract employment for local people, Superior saw a good business opportunity. Now, years later, their aims have blended into a creative, mutually beneficial partnership for the company and the community.



Superior's policies and the community take family responsibilities seriously — a nearby daycare has "company compatible" hours.

Superior's approach to absenteeism at the Rama plant is pragmatic yet sensitive. With a \$25 weekly bonus for 40-hour attendance, absenteeism is virtually non-existent. Any on-going attendance problems are referred to native community health services.

Donoghue schedules a daily rotation of product assembly tasks for each person, to curb boredom and maintain productivity. For the same reasons, he had windows installed in the shop when several employees approached him about

Defining Equity On Their Own Terms

The Coalition of Visible Minority Women emerged in the mid-1980s with an urgent and powerful message; that racial minority women want to and *must* speak for themselves.

This message was predicated on the firm belief that they face double barriers of sexism and racism, and that the struggle of racial minority women for equality was not being addressed by the women's movement, nor by that of minorities, in general.

As a result, women from the black, Chinese, Filipino, Korean, aboriginal and South Asian communities came together and formed a network for advocacy, self-education and support. Since its beginning in 1983, Arab, Central American, Indonesian, Iranian, Japanese and Vietnamese women have also joined the coalition. Two representatives from each community sit on the coalition's steering committee.

The current chairperson, Carmencita Hernandez, is an accountant by profession and activist by calling. "Winnie Ng [a founding member] captured it concretely when she said that we're working for a life of dignity, to be seen as whole people with minds as well as hands," says Hernandez.

Employment equity is the focal point of the coalition's activities, since good employment is to Hernandez "the base we all build our lives on." They engage in skillfully sending their message outward to government and industry, and inward to the ranks of racial minority women.

Currently, the coalition is offering a Job Development Program for foreign-trained nurses. The College of Nurses of Ontario requires foreign nurses to pass the TOEFL (Test of English as a Foreign Language) and TSE (Test of Spoken English) before it will even entertain an application. Then such nurses must take upgrading/ refresher courses and pass their licencing exams. Only then can they practice in the province.

The problem is that the necessary classes are usually held during the day, when most women need to be out working. Because of this, many of these women stay underemployed in more junior hospital jobs, as domestics or as unskilled labour. Through the Job Development Project, however, training allowances and daycare are available, freeing the class of 30 to study for all-important language proficiency tests and the RN exam. The nursing program is one small example of how

relevant training programs can relaunch people into the economy with needed skills.

To discover and demonstrate exactly what works in retraining immigrant women, another joint project is underway with the Metro Labour Education and Skills Training Centre. It will compare data on existing labour adjustment programs affecting immigrant women, to the results of a needs survey conducted with the women themselves.

A model will be developed for equitable, accessible training attuned to the specific needs of immigrant women. That model will be tested in at least four workplaces, then evaluated.

With so many immigrant women dependent on the small manufacturing sector for their livelihood,

equity planning workshops for other municipalities.

Educating government and industry to the economic, social, political and cultural roles their community aspires to is another of the coalition's functions, but perhaps one of the organization's greatest services is to the women themselves, through the inevitable and extensive self-education that occurs.

Sharing information and common experiences is how coalition members keep the organization's objectives alive and meaningful to a variety of women. A bond with native women has been in place since the coalition's very start.

But more women are needed as organizers and leaders in their respective communities. The



For immigrant women trained as nurses, practising in Ontario means passing language and professional exams. The coalition's Job Development Program provides training allowances so that women can attend day courses, complete their upgrading, and rejoin the nursing field.

the coalition became one of the groups that pressed local government to establish a labour market monitoring and information office at the municipal level. The Labour Development Unit is now operating at Toronto City Hall, identifying the impact of economic shifts on working people.

The coalition was a founding member of the Alliance for Employment Equity, a strong advocate for mandatory employment equity legislation.

In a progressive project with the City of Toronto, the coalition is examining the city's established employment equity plan. Input from racial minority women will be available for use in employment

coalition teaches leadership skills to members with a video about the formation of a national organization for immigrant and racial minority women. It also participates in other coalitions and shared events, mounts seminars and publishes a newsletter.

"We like to bring our children to our gatherings so they get used to community action as part of life, and understand why their mothers are attending so many meetings," Hernandez says. With such mothers, these children will grow up knowing that a just community welcomes and prospers from encouraging everyone to contribute their talents, skills and labours.

A Solid History of Equity Measures

Ryerson Polytechnical Institute and the Ryerson Faculty Association were pioneers among Ontario universities and faculties when in 1989 they announced a formal plan to increase its female faculty to 35 per cent by the academic year 1999-2000.

Ryerson's solid history of equity measures, including this plan, reflect a working partnership between the institution's administrators and its faculty association.

Faculty desire for employment equity goals and timetables began building in 1986, following the introduction of Ryerson's policy on Employment and Educational Equity in 1985. Larry Gray, Vice President of Faculty and Staff Affairs says he and the administration were 'on board' from the start. Simultaneously, an employment equity office opened with special government funding. By fall 1988 the development of a goals and timetables process was underway.



Architect Maria Etkind is one of the first female professors hired into designated faculties under Ryerson's 10-year employment equity plan for women.

How did Ryerson fairly determine the positions to be designated for women? Rather than preselecting an objective, they modified a standard employment equity practice to suit the post-secondary teaching world, with its requirement for advanced degrees.

First came identification of the academic departments in which retirements would occur over the next 10 years. The current number of women professors in those departments was

noted, then compared against the total number of women in Canada holding the degree required for the position opening up. For departments where academic credentials are not the main factor, such as theatre, fashion, and hospitality, the number of women employed in similar positions was considered.

Following this analysis, positions were designated in departments where female faculty numbers were lower than national or industry figures.

Of 75 anticipated retirements, it was thus calculated that to match the national average, 57 positions (or nearly 80 per cent), would need to be filled by women. The 57 planned hirings will mean that 10 years from now, 35 per cent of Ryerson teachers will be female, up from 26 per cent today.

The 1989-90 results are in, and the 12 retirement vacancies (all in departments that need more women) were all filled with qualified female instructors. The effectiveness of designated positions is very clear, especially when compared to the 18 men and three women hired in non-designated teaching positions over the same period.

The faculty employment equity plan does not

encompass promotions as yet, but the faculty association and administration are working in this area. As of the past several years, two of five deans are women, as are half of the board of the Faculty Association.

Ryerson's plan is certain to be copied by other academic institutions because of its original, objective, and practical approach. The Ontario Confederation of University Faculty Associations has invited Ryerson Faculty Association Vice

President Jean Golden to bring her experience to the Confederation's status of women and employment equity committees.

Now the school is entering into a second phase of employment equity policy; bringing in people with disabilities, native people and racial minorities, as well as women. A voluntary census to identify the makeup of Ryerson's entire staff took place in February 1990. Based on this, a policy to cover hiring and promotion of administrative and other non-academic staff is being developed. Women head three administrative areas at present: Registration, Student Services and Campus Safety and Security.

Under the Director of Safety and Security, background research has been conducted for a new harassment policy with input received from the Faculty Association and Employment and Educational Equity committees. The original 1983 sexual harassment policy is being updated to include personal harassment of any type (as defined by the Ontario Human Rights Code) in addition to a newly installed harassment complaints officer.

Ensuring a safe environment is an equity issue for students and employees; the administration demonstrated its commitment not only by reviewing its safety and security methods, but increasing the operational budget to finance improvements.

Ryerson staff, students and teachers benefit from progressive measures in many aspects of Ryerson life:

- There is an Educational Equity Committee, open to students and based on the overall Ryerson equity policy.
- Sexism in the classroom has been examined in special workshops.
- A gender-neutral language policy exists, along with a guideline which the faculty association was active in preparing.
- Staff who need English language training can receive it at work.

Ryerson offers equity-oriented policies on such workplace issues as absence due to family responsibilities, child care, permanent part-time work with pro-rated benefits, alternative work for VDT users during pregnancy, and religious and cultural leave.

As the first Ontario university to designate positions for women faculty, and in the range of its other initiatives, Ryerson and the Ryerson Faculty Association are emerging as leaders in equity measures for the academic community.

Together in the Market for Change

The Social Planning Council of Metro Toronto and the Urban Alliance on Race Relations have been monitoring the effects of racial discrimination on the employment process for years, as their publication *Who Gets the Work?* demonstrates.

In 1985 the two organizations conducted a landmark study which documented that in Metro Toronto, white applicants get three times as many job offers as minority applicants using identical resumes. A followup volume, *No Discrimination Here?* identified various management and staff attitudes and habits that sustain inequality in the workplace.

The studies are being streamlined into a popular edition for managers and human resource trainers, to be released in 1990. The book will include case studies of what 12 companies and organizations are doing to remove the barriers to full participation.

But the shared work of the Council and the Alliance is only part of their story. Individually, each pursues complimentary goals through research, monitoring public policy and educating the community.

For the Urban Alliance on Race Relations, the objective is "a stable and healthy multiracial environment." To get there we all need to examine our basic assumptions about people who appear to be different from us. "We want to shake up people's cognitive maps, to allow them to understand how access to opportunity is often influenced by skin color," says Kamala-Jean Gopie, president. "Racial minorities question why some people should have an exclusive hold on the country's social agenda."

Social Planning Council executive director Jody Orr adds "to have our population fed, clothed and sheltered is not enough. Members of society need something else as well — to be able to participate in community life as they choose." Employment equity, Orr and Gopie say, is the root of meaningful economic and social participation.

In January 1989, the Urban Alliance staged an employment equity conference to unite native

people, people with disabilities, racial minorities and women around the issue. "Groups put their differences in perspective and got on with identifying and combining strategies against workplace discrimination," says Gopie.

By last fall the Alliance began monitoring employers' progress toward employment equity. They invited the federal and Ontario Human Rights Commissions and other government departments, municipalities and corporations to the First Annual Status Brunch.

Delegates voluntarily reported on their employment equity programs. The event set the framework for an annual review process and developed a monitoring mechanism which would make institutions and organizations accountable to the community.

The Social Planning Council has a mandate to facilitate equality and empowerment for the whole spectrum of Metro Toronto's population. One main activity is to monitor government economic policies and industry practices, analysing their impact on vulnerable groups of working people — particularly immigrant women, racial minorities, the disabled and women in general.

Discussing the thrust of her organization's research reports *Missing the Mark* (1988) and *Target on Training* (1989), Orr says "as we restructure Canada's economy, the vulnerable become even more vulnerable. If we are going to make labour market adjustments, we have the choice of doing things that keep disadvantaged people where they have always been, or using retraining and other programs to generate new opportunities for them."



White applicants receive three times as many job offers as minority job seekers with the same qualifications, according to a 1985 study by the Social Planning Council and the Urban Alliance on Race Relations.

The Social Planning Council worked with several other groups to persuade the City of Toronto to set up a unit on the status of working people, especially immigrant women and others in small, non-unionized manufacturing firms. Often such workers are pieceworkers, or may earn minimum wage. The city Labour Development Unit will track changes in the number of available industrial jobs, bring its insights to the policy-making process at City Hall, and provide workers with information on workplace legislation and regulation.

All too often, agrees Gopie, "obstacles of language, home responsibilities and even fear deter immigrant and minority women from acting on their job concerns."

In 1989 the Urban Alliance co-produced *Employment Equity for Visible Minority Women*, a guide for employers, with the Ontario Women's Directorate. It is designed to give small-to-medium size firms and their female workers an up-to-date understanding of each other's rights, responsibilities and resources.

Minorities tend to find they cannot use many community services because of language, cultural and other barriers. The Social Planning Council helped form the Access Action Council, a group of concerned people working to sensitize human service agencies to a wider range of cultural values. Part of the strategy is to attract more minority group members to careers in social services: role-model projects are underway.

Inside the Social Planning Council itself, staff and volunteers are selected through outreach recruitment. Men and women are almost equally represented on the board, and nearly a quarter of the board are members of racial minorities. Pay equity was instituted January 1990 although it is not yet a legal requirement, and the council will publish its pay equity review process as a model for other similar organizations.

Particularly for women, equal participation in the workforce depends on so many outside factors, like good child care and provision for the care of the sick or elderly. However, in the '90s, *more* workers of *both* sexes will increasingly seek a balanced life of work and family responsibilities.

The Social Planning Council has produced important research on child care and other 'ways and means' for working families. Last year it began a round table of employers, employees and public policy makers to share innovations in alternative work arrangements. "If working women are going to be the care-givers too, the economy must take that into account," Orr says.

Working in tandem for social change, The Urban Alliance on Race Relations and Social Planning Council of Metro Toronto have already raised the consciousness of the community, and will keep up their efforts as long as need be.

Publishing research studies and policy proposals is a key function for both the Social Planning Council and the Urban Alliance on Race Relations.



Out In Front In Workplace Advocacy

Look to the cutting edge of workplace equity advocacy in the 1980s, and the **Ontario Federation of Labour** is there.

With a long and distinguished reputation within the labour movement, the OFL leads awareness-raising and advocacy for over 2,000 affiliated unions in Ontario. Outside and inside federation membership, its programs generate understanding of issues affecting Ontario workers — particularly employment equity, pay equity, ending workplace discrimination, and access to daycare.

The OFL carries out education activities and consultations, and works through consensus with its member unions. In linking itself with commu-

"When you keep on raising and confronting something like racism, the issue evolves," Davis says. Under the banner "Racism Hurts Everyone," the OFL has led three co-operatively sponsored campaigns since 1981.

Recently, the focus has shifted to co-worker discrimination; the OFL has produced a handbook for shop stewards on how to intervene in name calling, ethnic jokes and confrontations.

To emphasize its commitment to racial and gender harmony in the workplace, the Federation reads aloud its racial and sexual harassment policies whenever it gathers for a conference. Racism in the workplace was spotlighted in a video at the 1989 convention.

A 1981 series of pamphlets on workplace racism (in seven languages) was so progressive, its contents are still valid today. One in particular illustrates the waves of immigration since the

changed for women. This now needs to happen for persons with disabilities. They must be able to find ways to make their contribution," Davis says.

In 1990, an employment equity guide for people with disabilities, and a video on labour's view of employment equity will lead up to a major campaign calling for mandatory employment equity legislation.

Affirmative action has been an OFL priority since 1982, when it laid out a comprehensive policy to fuse equity principles with all aspects of labour activity. Organizations representing women, teachers and the community joined with the OFL in planning a province-wide campaign with public hearings in eight cities. Over 170 submissions were made by local unions, labour councils, teachers, students, and members of the community.

The resulting brief, *Making Up the Difference*, called for mandatory private and public sector affirmative action including equal pay for work of equal value.

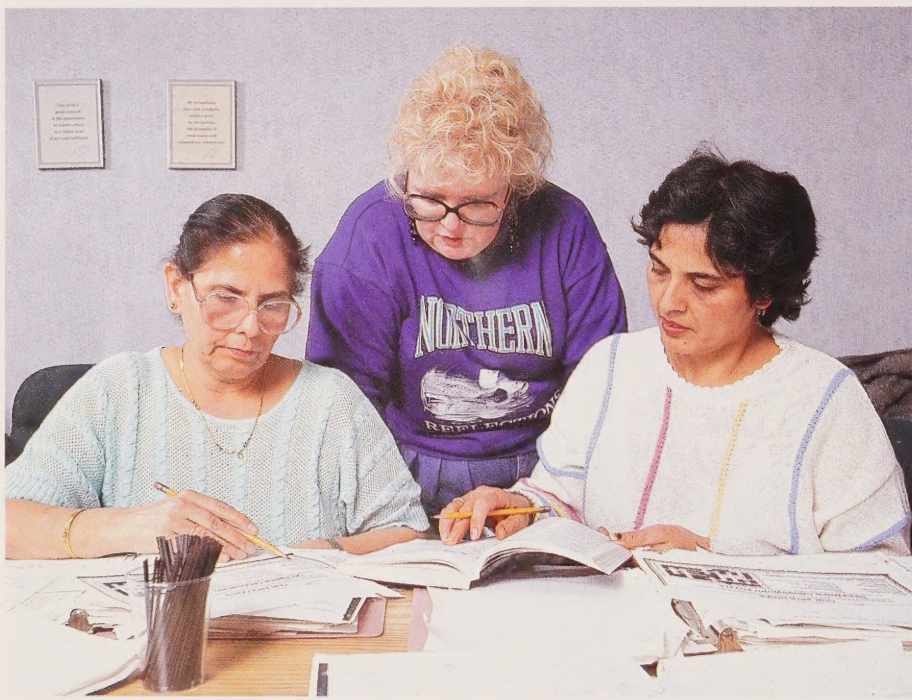
Another longstanding area of OFL activity is access to child care. The OFL was a founding member of the Ontario Coalition for Better Daycare which seeks universal child care provisions.

The OFL has been an active proponent of pay equity legislation since 1985. As the legislation was being developed, the OFL represented labour's call for a single public and private sector bill. Since pay equity became law, the OFL continues to work for modifications. The latest of these is extension of the law to cover more women.

North America's largest union-sponsored workplace literacy program is another OFL achievement. Since 1988, its members have had the opportunity to take language classes preceding or following their shifts, by contributing a volunteer hour which is matched with a paid hour by their employers. English or French training are available, depending upon the predominant language spoken in the workplace and community.

Within the OFL, designated board and staff positions for women, and active outreach in hiring have brought the organization much closer to the population mix in Ontario.

The Ontario Federation of Labour continues to stimulate and challenge labour, government and the community with its vision. It is a vital partner in managing the changes Ontario is experiencing today.



At midnight, women from all three shifts at Emco Plastics (Mississauga) improve their English language skills through a workplace program developed by the OFL.

nity groups, it conducts a steady stream of information and organizing campaigns.

As elected Secretary Treasurer, Julie Davis is responsible for OFL policy and programming in the key areas of human rights, women, education (including literacy) and political action. She is the first woman elected to this leadership role, the second-highest position in the OFL.

1600s, and the types of work performed by each group of immigrants. It is an effective reminder that most Canadian workers came from somewhere else.

"Labour has always fought racism," says Davis. "Discrimination such as racism and sexism is so insidious, it has to be called every time we see it. If we do, it will change — look at how much has

Relying On The People It Serves

Aboriginal peoples are leveraging themselves into the work they want to do with training opportunities offered and facilitated by the **Anigawncig Institute of Peterborough.**



Bev Brown (seated) founded the Lovesick Lake Native Women's Association after graduating from Anigawncig's Native Economic and Small Management Program. The group's first fund-raising project was a very successful wild meat cookbook; Brenda Anstey (top) was one of several women employed to research it.

Anigawncig was born of a request from the native community to Trent University's department of Native Studies for help in initiating culturally-appropriate training and development. At first it was a service to assist with grant applications. Eight years later, it is still a co-ordinating link between native organizations and government, but it has most importantly evolved into a leader in framing new native-focused training opportunities.

"Training has usually been presented to native people without asking us what we want," says board member Marlene Brant-Castellano. Amid a host of programs defined, developed and delivered for the general population, these stand apart as an authentic native alternative.

Springing out of needs identified by aboriginal peoples, Anigawncig's programs are designed to foster significant participation in the economy.

The Anigawncig Institute for Native Training, Research and Development has a staff of three, two of whom are aboriginal peoples. Solutions are developed and delivered through a network of native trainers and consultants, and community colleges.

The board of directors is structured as an

equal partnership between native leaders and representatives of Trent University and Sir Sandford Fleming College.

A good example of Anigawncig's innovative approach is the Native Community Care Counselling and Development diploma. Native people are engaged with the federal government in transferring responsibility for health care to native community organizations. Native paraprofessionals will play more important roles than ever, and Anigawncig created a program to fulfil the communities' new requirements. Many participants are already working

in the areas of public health, mental health or drug and alcohol addiction on reserves. Graduates will possess enhanced knowledge of health and health-care planning, and skills in encouraging healthy lifestyles and appropriate use of medical services.

Because the Institute was in the unique position of fitting its structure to the group it serves, it was able to

respond when a needs assessment revealed that caseloads and personal ties could be at risk if participants were away from their reserves for more than two weeks at a time. So the program combines five two-week sessions on campus at Cambrian College (Sudbury) or Mohawk College (Brantford), home study using distance education materials, small local learning groups for interaction with peers, and access to academic and personal counsellors. Two classes representing over 50 bands will have graduated by spring 1990. The program was developed with the Union of Ontario Indians and the Association of Iroquois and Allied Indians, in conjunction with the two colleges.

The institute's oldest program prepares native people to lead economic and business ventures. The program teaches management skills that can be applied to self-employment, community enterprise, or other business and organizational roles.

Using native instructors as role models "gives native students something that no one else can," says Brant-Castellano. While the standard subjects are well covered — from marketing through computers to human resources — the curriculum also deals with native cultural values, fills in any gaps in language and mathematics skills, and addresses how to deal with levels of government.

Native elders are an important resource in the program's spiritual and cultural workshops.

Attendance is funded by training allowances from Employment and Immigration Canada. Graduates have gone on to further college or university study, to develop projects such as a native children's camp and a crafts business, and to prepare for positions in native organizations. Using the leadership skills developed in the program, two graduates, including one woman, have become chiefs.

Anigawncig deals with "a tide of requests" for research, program design and consulting services. Its special expertise is also in demand for training non-natives to deal appropriately with native culture, and for a variety of negotiation and facilitation roles. If it cannot always take on the request directly, it acts as an information broker, linking groups with similar requirements.

Past and current contracts include performing a needs analysis for training of native early-childhood educators, personal and professional development workshops for dozens of native organizations, and sponsoring native students studying land claims, museology and other fields related to cultural preservation.

Building on its expertise in community health care programming, Anigawncig is preparing a planning process for one tribal council's move to self-governed health care. It has also supplied training on native cultural issues to the Toronto Board of Education.

Anigawncig exists to allow native people to access work opportunities, in ways that are as unique and varied as their culture. Its success is found in its reliance on the people it serves.



This piece of land is being turned into a native youth camp — and providing employment for native people in the process. Dedicated to community development in the Burleigh Falls area, the women's association acquired the land, and also co-ordinates an employment centre and literacy training.

Going To Work On Computers

People with disabilities have a partner in **IBM Canada**. Since the early '80s, IBM's community work has focused on offering the enabling power of microcomputer technology to people with special needs.

Its main involvements are making microcomputing products physically accessible, making them available to organizations serving people with disabilities, and raising — within the corporate world — awareness about access to employment.



IBM's National Support Centre for Persons with Disabilities showcases new applications of computer technology for special needs.

IBM has supplied more than a million dollars in grants, equipment and resources to agencies such as the Hugh Macmillan Medical Centre, Alternative Computer Training for the Disabled, Designing Aids for Disabled Adults, the Canadian National Institute for the Blind, the Canadian Hearing Society and the Ontario March of Dimes.

In addition to product design changes undertaken by IBM in concert with such organizations — such as shifting the on/off switch on small computers from the back to the front — the rehabilitation engineering field has developed more than 700 add-on devices to enable people with various kinds of disabilities to interact with microcomputers. The Hugh Macmillan Medical Centre in Toronto, is an active IBM advisor and a long-time colleague in research and development.

In Markham, IBM operates a National Support Centre for Persons with Disabilities. The service includes a toll-free hotline for information on

assistive technologies for use in the workplace, in education and in other settings. The centre is open to the public, community agencies, employers and IBM employees. Among its displays are three new computerized products for people with impaired vision, speech or hearing. Two of these are for workplace use — one vocalizes computer screen images, another uses a telephone keypad and computer capability to substitute for oral and audio telephone communication.

Last year, with the federal government and 10 other corporations, IBM was a co-sponsor of National Access Awareness Week. It is a member of the employer advisory council of the Canadian Council on Rehabilitation and Work, and co-sponsored CCRW's fall 1989 conference, "An Emerging Workforce."

"Employers can neutralize the effects of many disabilities with new technology and new attitudes," says Anita Ross, Vice President of Personnel. IBM is promoting this approach within the business community.

The company has long espoused a philosophy of respect for the individual, and has an employment security policy for employees who become disabled. A new video shows a hearing-impaired graphic designer, a systems developer who is blind, and other IBM employees with disabilities openly discussing their experiences along with their managers.

Rich Newman, Employee Relations Manager and a 30-year veteran of the company, conceived of an innovative way to make one of IBM's operations also serve as an employment skills centre for people with developmental disabilities.

IBM wanted to expose as many such trainees as possible to a realistic training and work experience, so it sought out an agency that would rotate many people through the program rather than place a limited number of people permanently.

The program involved contracting out the operation of a central IBM facility where high-speed laser printers produce invoices, payroll records and other computer reports. Central to the program was IBM's intention that all parties win from the arrangement, to show other agencies, employers and disabled people the viability of a combined training and service undertaking. The Print and Distribution Centre would have to continue offering high quality service to the company at no greater cost than before. The agency's operating costs were not to increase by performing training at the IBM site. And trainees would be paid a fair wage.

The Metro Toronto Association for Community

Living was selected, and began by assessing the jobs to be performed. It found that operation of the machines, including identifying and correcting any problems could be split into small steps that range from simple to complex.

They moved a manager and several trainers into the Print and Distribution Centre and the handover began. The centre usually accommodates four employment skills trainees at a time. Initially people are placed in the centre for assessment, after which specific skill areas for improvement are supported with practice exercises on-site and off-site.

Bob Chruszcz, manager of the MTACL facility at IBM says "trainees can practice fine motor skills used in splicing printouts together, on a spare 'transport unit' like the ones found on the large printer here. Off-site, we also simulate the mixed letter and number codes that trainees must be able to recognize in order to sort reports for distribution."

"I'm impressed with how effectively the association has made the transition from workshop training to workplace training," says Newman. "Trainers and trainees have become full members of our team, working with us to achieve mutual goals."

IBM and the association has seen participants grow substantially on the personal and vocational levels. Many trainees are able to diagnose and correct common problems on the high-volume printers. All become involved in training new participants.

Clearly IBM is open to understanding what 'works' for people with disabilities. Combined with its technological contributions, they indeed are helping to change the community's beliefs about the jobs people with disabilities can perform.



People with developmental needs receive training and work experience through programs held at IBM. The Metro Toronto Association for Community Living operates this IBM facility, where payroll and invoices are printed out at 20,000 lines per minute.

The Ontario Women's Directorate

(416) 597-4500

The Ontario Women's Directorate is a central advocacy agency within the Ontario government. Through policy development and review, program co-ordination, consultation and public education, the Ontario Women's Directorate works to enable the government to achieve its commitment to the economic, legal and social equality of women in Ontario. The Consultative Services Branch is responsible for encouraging the planning, development and expansion of employment equity programs in Ontario's broader public and private sectors by providing consultation and technical assistance as well as funding for programs, special initiatives and training.

The Ontario Native Affairs Directorate

(416) 326-4740

The Ontario Native Affairs Directorate is a central advocacy agency which develops corporate native affairs policy and ensures that the interest and needs of native peoples are considered in all Government policies and projects. The directorate promotes the development and delivery of programs to meet specific needs of native peoples and co-ordinates native peoples' involvement in special projects government-wide. The directorate manages provincial involvement in aboriginal self-government negotiations and researches and negotiates land claims. It conducts negotiations with the Government of Canada and aboriginal organizations on aboriginal constitutional matters.

The Office For Disabled Persons

(416) 326-0111

1-800-387-4456 (TDD/voice)

The Office for Disabled Persons is the focal point for disability issues in the Ontario government. It advises on development and implementation of policies and programs for disabled persons government-wide to ensure they are based on principles of equality and integration. It also promotes awareness of Ontario government programs and services for disabled persons, acting as a central information source. Promoting good relations with community-based disability organizations and agencies is an ongoing task, as well as raising public awareness of the abilities of disabled persons and the importance of social and economic integration.

The Handicapped Employment Program

(Ministry Of Labour)

(416) 326-7810

The Handicapped Employment Program provides employment equity consulting services to employers on initiatives to increase employment opportunities for workers with disabilities.

The Ontario Race Relations Directorate

(Ministry Of Citizenship)

(416) 326-9702

The Ontario Race Relations Directorate plays a lead role in promoting the full participation of all cultures and races in the development of the social, economic and cultural life of the province.

The directorate encourages the development and implementation of race relations policies, programs and related initiatives including employment equity, training and mediation.

The directorate provides a broad range of consultative services to both private and public sector organizations, including other ministries of the Ontario Government.



Ontario

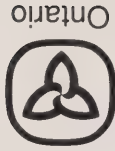
Programme d'emploi
pour les personnes
handicapées

(Ministère du Travail)
(416) 326-7810

Direction générale
des relations
interraciales
de l'Ontario
(Ministère des Affaires civiles)
(416) 326-9702

Le Programme d'emploi pour les personnes handicapées offre aux employeurs des services de consultation en matière d'équité d'emploi dans le cadre d'initiatives visant à augmenter les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées.

La Direction générale des relations interraciales de l'Ontario joue un rôle essentiel en encourageant toutes les cultures et toutes les races à participer au développement de la vie sociale, économique et culturelle de la province. La Direction encourage l'élaboration et l'adoption de politiques, programmes et initiatives connexes sur les relations interraciales, y compris l'équité d'emploi, la formation et la médiation. Elle offre une vaste gamme de services de consultation aux organismes des secteurs privé et public, y compris les autres ministères du gouvernement de l'Ontario.



La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario est un organisme central d'intervention au sein du gouvernement de l'Ontario. La Direction générale examine et élabore des politiques, coordonne des programmes, consulte et informe le public pour permettre au gouvernement de réaliser ses engagements sur les plans économique, juridique et social en matière de l'égalité des femmes en Ontario. La Direction des services consultatifs est chargée d'encourager la planification, la mise sur pied et l'essor de programmes d'équité d'emploi dans les secteurs privé et public, en offrant de l'aide technique et des services de consultation, ainsi qu'en proposant le financement de programmes, d'initiatives spéciales et de programmes de formation.

Direction générale
de la condition
féminine de l'Ontario
(416) 597-4500

La Direction générale des affaires autochtones de l'Ontario est un organisme central d'intervention chargé d'élaborer une politique générale des affaires autochtones et de veiller à ce que les intérêts et besoins des autochtones soient pris en considération dans toutes les politiques et tous les projets du gouvernement. La Direction encourage la mise au point et la présentation de programmes destinés à répondre aux besoins particuliers des autochtones et coordonne leur participation à des projets spéciaux au sein du gouvernement. Elle gère la participation du gouvernement provincial lors des négociations touchant l'autodétermination des autochtones, et fait des recherches et négocie les réclamations de titres immobiliers. Elle négocie avec le gouvernement du Canada et les organismes autochtones pour ce qui est des affaires constitutionnelles autochtones.

Direction générale des
affaires autochtones
de l'Ontario
(416) 326-4740

L'Office des personnes handicapées est l'organisme principal qui traite des questions relatives aux personnes handicapées. Il conseille le gouvernement quant à l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques et programmes pour personnes handicapées qui reposent sur les principes de l'égalité et de l'intégration. Il fait aussi la promotion auprès du grand public des programmes et services pour personnes handicapées offerts par le gouvernement ontarien, agissant ainsi comme lieu central d'information. Enfin, il continue à encourager des liens étroits avec les organismes communautaires pour personnes handicapées, et à sensibiliser le grand public au fait que les personnes handicapées possèdent certaines habiletés et qu'il est important de les intégrer à la société et à l'économie.

Office des
personnes
handicapées
(416) 965-3165
1-800-387-4456 (ATM/téléphone)

L'Informatique au travail

Les personnes qui souffrent d'une invalidité ont en 1980, le travail communautaire d'IBM consiste surtout à offrir la technologie des micro-ordinateurs aux personnes ayant des besoins particuliers.

En effet, on vise principalement à rendre ses micro-ordinateurs physiquement accessibles, à les mettre à la disposition d'organismes offrant des services aux personnes handicapées, et à amener le monde des affaires à prendre davantage conscience du problème de l'accès à l'emploi.

IBM a versé plus d'un million de dollars sous forme de subventions, d'équipement et de ressources à des



Le Centre national de soutien pour les personnes handicapées d'IBM présente les nouveaux produits informatiques s'adressant aux personnes ayant des besoins particuliers.

agences comme le centre médical Hugh Macmillan, l'Alternative Computer Training for the Disabled, le Designing Aids for Disabled Adults, l'Institut national canadien pour les aveugles et la Société canadienne de l'ouïe et la Marche des dix sous de l'Ontario.

Outre les modifications à la conception des produits, entreprises par IBM en collaboration avec ces organismes — déplacez, par exemple, l'interrupteur des petits ordinateurs de l'arrière à l'avant — l'industrie de l'adaptation d'équipement a élaboré plus de 700 produits complètement différents pour permettre aux personnes atteintes de handicaps d'utiliser un micro-ordinateur. Depuis longtemps déjà, le centre médical Hugh Macmillan collabore et offre des conseils à IBM au niveau de la recherche et du développement.

À Markham, IBM exploite un centre national de soutien pour les personnes handicapées, mettant une ligne libre-appel à la disposition des personnes qui désirent des renseignements sur les technologies d'aide en milieu de travail, en milieu scolaire et à la maison. Ce centre est ouvert au public, aux organismes communautaires, aux employeurs et au personnel d'IBM. Il présente trois nouveaux produits informatiques s'adressant aux personnes

souffrant de troubles de la vue, de la parole et de l'ouïe. Deux de ces appareils sont conçus pour le travail — l'un présente oralement ce qui est affiché à l'écran et l'autre permet de communiquer à l'aide de l'ordinateur et d'un clavier numérique plutôt que d'un téléphone.

L'an dernier, de concert avec le gouvernement fédéral et 10 organismes, IBM a parrainé la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées. IBM est membre du Comité consultatif patronal du Conseil canadien de la réadaptation et du travail, dont elle a contribué à parrainer le congrès de l'automne 1989, «An Emerging Workforce» (Une population active en puissance). Grâce à la nouvelle technologie et à de nouvelles attitudes, les employeurs peuvent neutraliser les effets de d'un certain nombre de handicaps», dit Anita Ross, vice-présidente du personnel, et IBM encourage cette approche dans le milieu des affaires.

La société a depuis longtemps adopté une philosophie de respect de la personne et une politique de sécurité d'emploi pour les personnes salariées qui deviennent invalides. Une nouvelle vidéocassette présente un graphique souffrant de troubles de l'ouïe et un ingénieur technique aveugle et leur chef de service, qui discutent ouvertement de leurs expériences avec des employées et employés d'IBM.

Rich Newman, directeur des Relations avec le personnel et au service d'IBM depuis 30 ans, a élaboré une formule innovatrice pour faire en sorte que l'un des services d'IBM serve également de centre de technologies d'emploi pour les personnes qui ont des troubles mentaux.

IBM souhaitait faire vivre au plus grand nombre possible de ces stagiaires une expérience de formation et de travail réelle; elle a donc cherché un organisme qui assurerait la rotation de plusieurs personnes au sein du programme plutôt que de placer de façon permanente un nombre limité de personnes.

Le programme consistait à confier à un organisme communautaire l'exploitation d'un important service d'IBM, où les factures, de dossiers de paie et d'autres comptes informatiques sont produits sur des imprimantes rapides. IBM souhaitait surtout que tous les participants et toutes les participantes puissent tirer profit de l'expérience, prouvant aux autres organismes, aux employeurs et aux personnes handicapées la viabilité de la formation combinée au service. Le Centre d'impression et de distribution devra continuer à offrir un service de qualité, sans pour autant augmenter le coût à la société. De plus, le fait d'offrir la formation sur les lieux d'IBM ne devrait occasionner aucune augmentation des frais de fonctionnement de l'agence. Et enfin, on devrait offrir aux stagiaires un salaire juste et équitable.

L'Association pour l'intégration communautaire de la communauté urbaine de Toronto (AICCU), l'organisme choisi, a d'abord évalué les tâches à accomplir. On a constaté que l'opération des machines, y compris l'identification et la rectification de problèmes, pouvait être ramenée à une gamme d'étapes simples et plus complexes. Un directeur et plusieurs formateurs et formatrices ont été affectés au centre d'impression et de distribution puis le travail a commencé. Le centre reçoit normalement quatre clients et clients des techniques d'emploi à la fois. Ils et elles sont au départ soumis à une évaluation puis les

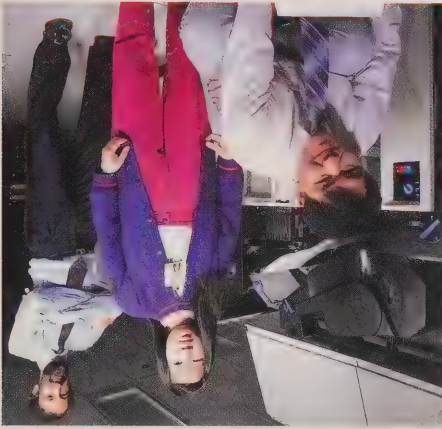
aspects spécifiques qu'amélioreront l'objet d'exercices pratiques tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur. Bob Chruszcz, directeur du service de l'AICCU à IBM explique que des stagiaires peuvent partager leurs habiletés motrices fines en abouissant des feuilles de papier d'ordinateur sur des machines portatives ayant des fonctions similaires à celles de l'imprimante plus complexe que l'on trouve ici. De plus, à l'extérieur du milieu de travail, nous utilisons des exemples de codes alphabétiques pour leur apprendre à reconnaître et à trier les différents rapports à distribuer.

«La facilité avec laquelle l'Association a fait la transition de la formation en atelier à la formation en milieu de travail m'a grandement impressionnée», dit-il.

Newman, «Les formatrices et formateurs et les stagiaires font maintenant partie à part égale de notre équipe, travaillant à la réalisation de buts communs.»

IBM et l'Association ont vu les stagiaires s'épanouir tant au niveau personnel que professionnel. Certaines clientes et certains clients peuvent maintenant identifier et rectifier des problèmes simples sur les imprimantes plus complexes. Chacun et chacune s'implique à la formation des nouvelles participantes et des nouveaux participants.

Il est évident qu'IBM s'intéresse à tout ce qui «fonctionne» pour les personnes handicapées. Outre ses contributions à la technologie, elle incite vraiment le public à modifier son opinion quant au travail que peuvent accomplir les personnes handicapées.



Les personnes ayant des besoins particuliers reçoivent une formation sur les tas grâce aux programmes d'IBM. L'Association pour l'intégration communautaire de la communauté urbaine de Toronto gère cette exploitation pour IBM, imprimant les dossiers de paie et les factures à raison de 200 lignes à la minute.

L'Institut Anigawncigig compte sur les gens à qui s'adressent ses services

An Canada, les autochtones participent de plus en plus à faire un travail qui les intéresse grâce aux possibilités de formation offertes par l'Institut Anigawncigig de Peterborough.



Bev Brown (à gauche) a fondé le Lovestick Native Women's Association après avoir terminé le cours sur l'économie autochtone et la gestion des PME à l'Institut Anigawncigig. Le groupe a d'abord entrepris avec succès la production d'un livre de recettes pour les femmes qui ont fait la recherche pour ce livre.

de file autochtones que de représentants et de représentants de l'Université Trent et du collège Sir Sandford Fleming.

Le diplôme de counselling et développement en matière des soins communautaires aux autochtones est un exemple intéressant d'innovation. En collaboration avec le gouvernement fédéral, la santé a des organismes de leur communauté. Du personnel paraprofessionnel autochtone jouera un rôle plus important que jamais, et l'Institut Anigawncigig a créé un programme pour répondre à ces nouvelles exigences. De nombreuses participantes et de nombreux participants oeuvrent déjà dans le secteur de la santé publique, de la santé mentale, de la toxicomanie et de l'alcoolisme à l'intérieur des réserves. Les personnes diplômées posséderont

des meilleures connaissances en matière de santé et de planification des soins et seront après à encourager un style de vie sain et une utilisation convenable des services médicaux. Puisque l'Institut avait la chance exceptionnelle d'adapter sa structure au groupe auquel s'adressent ses services, il a pu réagir lorsqu'une évaluation des besoins a révélé que les

participants s'absentaient de leur réserve pendant plus de deux semaines à la fois. Le programme combine donc cinq séances de deux semaines sur le campus du collège (Camhian (à Sudbury) ou du collège Mohawk (à Brantford), des études à domicile à l'aide de matériel de formation à distance, un apprentissage local par petits groupes et l'accès à des conseillers et des conseillères tout en orientation. Les étudiantes et les étudiants auront obtenu leur diplôme au printemps 1990. Le programme a été mis au point par l'Union des Indiens de l'Ontario et par l'Association des Iroquois et des Indiens alliés, en collaboration avec les deux collèges.

Le plus ancien programme de l'Institut prépare les chefs de file autochtones à jouer un rôle principal dans les entreprises économiques et en affaires. Il enseigne des techniques de gestion pouvant être utiles dans le cadre d'un travail indépendant, d'une entreprise communautaire ou d'autres tâches professionnelles ou organisationnelles. Comme des instructeurs et des instructeurs autochtones servent de modèles, les participantes et les participants manifestent beaucoup d'intérêt, de dire Mme Brant-Castellano. Tout en abordant les sujets courants — commercialisation, informatique, ressources humaines, etc. — le programme aborde la question des valeurs propres à la culture autochtone, tout en combinant toute lacune au niveau de la langue et des mathématiques et explique comment traiter avec les différents paliers du gouvernement.

Les personnes âgées autochtones constituent une importante ressource pour les ateliers spirituels et culturels du programme. La participation est financée par des allocations de for-

mes de la langue et des mathématiques et explique comment traiter avec les différents paliers du gouvernement. Les personnes âgées autochtones constituent une importante ressource pour les ateliers spirituels et culturels du programme. La participation est financée par des allocations de for-



Ce terrain deviendra un camp pour jeunes autochtones — fournissant ainsi des emplois aux autochtones. Travaillant au développement communautaire dans la région de Burleigh Falls, l'association des femmes a acheté le terrain, elle coordonne également un centre d'emploi et un programme d'alphabétisation.

mation versée par Emploi et Immigration Canada. Certaines diplômées et certains diplômés ont déjà utilisé leurs connaissances pour poursuivre des études collégiales ou universitaires, élaborer des projets comme un camp pour enfants autochtones et une entreprise d'artisanat, et pour se préparer à combler des postes au sein d'organismes autochtones. Grâce aux aptitudes acquises, une diplômée et un diplômé sont finalement devenus des chefs de bande.

L'Institut Anigawncigig reçoit une multitude de demandes de recherches, d'élaboration de programmes et de services de consultation. On fait aussi appel à ses compétences toutes spéciales pour enseigner à des non-autochtones comment traiter convenablement avec les autochtones, ainsi que pour lui confier différents rôles de négociateur et de modérateur. Même s'il ne lui est pas toujours possible de répondre directement à ces demandes, l'Institut agit à titre de courtier en information, mettant en contact des groupes dont les besoins sont semblables. Ses contrastes passés et actuels comprennent notamment l'analyse des besoins en matière de formation d'éducateurs et d'éducatrices pour les jeunes enfants autochtones et le parrainage d'étudiantes et d'étudiants autochtones oeuvrant dans les secteurs des réclamations de titres immobiliers, de la muséologie, et d'autres secteurs reliés à la préservation culturelle.

Fort de sa compétence au niveau des programmes de soins de la santé, l'Institut prépare l'adoption, par le conseil d'une tribu, d'un régime de soins de la santé autochtone. La raison d'être de l'Institut Anigawncigig est de permettre aux autochtones d'accéder au marché du travail tout en respectant les particularités de leur culture. Il doit son succès à la confiance qu'il accorde aux personnes à qui s'adressent ses services.

Intervenir en milieu de travail

La Fédération du travail de l'Ontario (FTO) s'est distinguée durant les années 80 en n'hésitant jamais à intervenir en faveur de l'équité en milieu de travail. Ayant à son actif une longue et distinguée réputation au sein du mouvement ouvrier, la FTO informe et intervient au nom des plus de 2 000 syndicats affiliés en Ontario. Que ce soit auprès de ses membres ou à l'extérieur, ses programmes facilitent la compréhension des questions qui touchent les travailleuses et les travailleurs de l'Ontario — en particulier l'équité d'emploi, l'équité salariale, mettre un terme à la discrimination en milieu de travail et l'accès aux services de garde.

La FTO organise des activités éducatives, des consultations et travaille en accord avec ses syndicats membres. En s'associant à des groupes communautaires, elle organise périodiquement des campagnes d'information et d'organisation.



À minuit, les femmes travaillant les trois quarts de travail à Emco Plastics (Mississauga) améliorent leur compétence en anglais grâce à un programme d'apprentissage sur les lieux élaboré par la FTO.

À titre de secrétaire-trésorière, Julie Davis est responsable de la politique et des programmes de la FTO dans les secteurs clés des droits de la personne, de la condition féminine, de l'instruction (y compris l'alphabétisation) et des activités politiques. Elle est la première femme élue à ce poste de direction, le deuxième en importance au sein de la FTO.

«Si l'on ne cesse de parler d'un sujet comme le racisme et d'y faire face, la question évolue», dit-elle. Avec le

slogan «Racism Hurts Everyone» (le racisme nuit à toutes et à tous), la FTO a mené trois campagnes co-parrainées

depuis 1981.

Son point de mire est récemment devenu la discrimination envers les collègues de travail. Elle a produit un guide à l'intention des délégués et des déléguées d'usine, leur expliquant comment réagir face à des appellations injurieuses, plaisanteries à caractère ethnique et affrontements. Pour mettre en évidence son engagement face à l'harmonie des races et des genres en milieu de travail, sa politique touchant le racisme et le harcèlement sexuel est lue à haute voix lors de chacun de ses congrès. Une vidéocassette sur le racisme au travail a été présentée au congrès de 1989.

Des brochures sur le racisme en milieu de travail, publiées dans sept langues en 1981, avaient un contenu tellement avant-gardiste qu'il est encore valable de nos jours. Une brochure en particulier illustre les vagues d'immigration depuis les années 1600 et le genre de travail effectué par chaque groupe d'immigrants et d'immigrantes. C'est là un moyen efficace de nous rappeler que la plupart des travailleuses et des travailleurs canadiens sont venus d'égal valeur.

L'action positive constitue l'une des priorités de la FTO depuis 1982, lorsqu'elle a établi une politique complète visant à appliquer les principes d'équité à tous les aspects des activités des travailleuses et des travailleurs. Des organismes représentant les femmes, le personnel enseignant et la communauté ont planifié, en collaboration avec la FTO, une campagne provinciale qui a tenu des audiences publiques dans huit villes. Plus de 170 arguments ont alors été présentés par des syndicats locaux, des conseils du travail, des enseignantes et des enseignants, des étudiantes et des étudiants et des membres de la communauté.

Le mémoire qui en a résulté, «Making Up the Difference» (Compenser la différence) exigeait des démarches positives obligatoires de la part des secteurs privé et public, y compris le salaire égal pour un travail d'égal valeur.

L'accès aux services de garde des enfants est un autre secteur dont la FTO s'occupe depuis longtemps. Elle a été l'un des membres fondateurs de l'Ontario Coalition for Better Daycare (Coalition ontarienne pour de meilleurs services de garde), qui a tenté de faire accepter des dispositions universelles concernant les services de garde des enfants.

La FTO intervient activement en faveur d'une législation sur l'équité salariale depuis 1985. Lors de l'élaboration de la loi, elle a soutenu les travailleuses et les travailleurs qui désiraient une seule loi pour les secteurs privé et public. La loi sur l'équité salariale étant maintenant adoptée, la FTO tient sans cesse d'y faire apporter des modifications, la plus récente étant l'élargissement de la portée de la loi, afin qu'elle couvre désormais plus de femmes.

Le plus important programme d'alphabétisation en milieu de travail parrainé par un syndicat en Amérique du Nord est une autre réalisation de la FTO. Depuis 1988, ses membres peuvent suivre des cours de langue avant ou après leur quart de travail, il leur suffit de travailler bénévolement pendant une heure, à laquelle leur employeur ajoute une heure payée. Des cours d'anglais ou de français leur sont offerts, selon la langue prédominante dans le milieu de travail et la communauté.

La FTO, qui réserve des postes aux femmes au sein de son conseil et de son personnel et qui fait des démarches actives en matière d'embauche, reflète maintenant beaucoup plus les différentes composantes de la population en Ontario.

La Fédération du travail de l'Ontario continue de soutenir les travailleuses et les travailleurs, le gouvernement et la communauté. Elle participe de façon importante à la gestion des changements qui se produisent de nos jours en Ontario.

En 1989, l'Urban Alliance a produit, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, un guide à l'intention des employeurs intitulé «Équité d'emploi pour les femmes de minorités visibles». Ce guide est conçu pour aider les petites et moyennes entreprises, ainsi que leurs employées, à bien comprendre leurs droits, leurs responsabilités et leurs ressources. Les personnes appartenant à des minorités se rendent souvent compte qu'elles ne peuvent pas se prévaloir de nombreux services communautaires en raison d'obstacles de langue, de culture et autres. Le Conseil a donc aidé à créer un Conseil accès-action, formé d'un groupe de personnes dont la tâche est de sensibiliser les agences de services à une plus grande variété de valeurs culturelles. La stratégie consiste en partie à intéresser plus de membres de groupes minoritaires à des caméras au sein des services sociaux, et des projets de modèles à imiter en ce sens sont en cours.

Au sein du Conseil lui-même, le personnel et les bénévoles sont choisis par recrutement direct. Le conseil d'administration comprend presque autant de femmes que d'hommes et près du quart des administrateurs sont des

membres de minorités raciales. L'équité salariale sera adoptée même si la loi ne l'exige pas, et une étude sur l'équité salariale sera publiée à titre d'exemple pour d'autres organismes semblables.

Surtout dans le cas des femmes, l'intégration à la population active dépend d'un grand nombre de facteurs externes tels que l'existence de garderies de premier ordre et la prestation de soins aux personnes malades et âgées. Toutefois, au cours des années 90, un plus grand nombre de travailleurs des deux sexes chercheront à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et leur vie familiale.

Le Conseil a effectué d'importantes recherches sur les soins aux enfants et autres «voies et moyens» pour les familles dont les deux conjoints travaillent. L'an dernier, il a créé une table ronde réunissant des employeurs, des membres du personnel et des responsables des politiques, pour discuter des innovations en matière de solutions de rechange au travail. Si les travailleuses doivent en même temps être des pourvoyeuses de soins, l'économie doit en tenir compte, de dire Mlle Orr.

Le Social Planning Council of Metropolitan Toronto et l'Urban Alliance on Race Relations ont tout deux comme fonction première de publier les résultats de recherches et les énoncés de politiques.

Travaillant en tandem en faveur des changements sociaux, l'Urban Alliance on Race Relations et le Social Planning Council of Metropolitan Toronto ont déjà réussi à sensibiliser la communauté et ils poursuivront leurs efforts tant que le besoin se fera sentir.



Solides antécédents de mesures d'équité

L'institut polytechnique Ryerson et l'Association des professeurs et des professeurs de Ryerson ont fait oeuvre de pionniers parmi les universités et facultés de l'Ontario en annonçant, en 1989, un programme officiel en vue de porter à 35 % le nombre des femmes au sein du corps professoral d'ici l'année universitaire 1999-2000.

Les solides antécédents de mesures d'équité à Ryerson, dont ce programme, sont une manifestation du partenariat qui existe entre la direction de l'établissement et l'Association des professeurs et des professeurs. À la suite de l'adoption de la politique d'équité d'emploi et d'équité en matière d'éducation à Ryerson en 1985, le corps professoral a commencé à manifester le désir d'établir des objectifs et des échéanciers en matière d'équité d'emploi. M. Larry Gray, vice-président des Relations avec le personnel, déclare que l'administration et lui-même ont collaboré dès le départ. En même temps, un bureau d'équité d'emploi a été créé grâce à un financement spécial du gouvernement. À l'automne 1988, le processus d'établissement d'objectifs et d'échéanciers était en cours.

Comment a-t-on pu déterminer de façon équitable les postes qui devaient être réservés à des femmes? Plutôt que de choisir à l'avance un objectif, on a modifié une

le théâtre, la mode et l'hôtellerie, on a tenu compte du nombre de femmes occupant des postes semblables. À la suite de cette analyse, des postes ont été désignés dans les départements où le nombre de femmes faisait partie du corps professoral était inférieur aux chiffres notés dans le secteur ou à l'échelle nationale.

On a ainsi pu calculer que, compte tenu des 75 postes dans le secteur ou à l'échelle nationale, 35 % des enseignants de Ryerson seront des femmes, comparativement à 26 % aujourd'hui.

Les 12 professeurs qui ont pris leur retraite en 1989-1990 (tous dans des départements où les femmes doivent être plus nombreuses) ont été remplacés par des femmes durement qualifiées. La formule consistant à désigner des postes s'avère très efficace, en particulier si l'on tient compte des 3 femmes et des 18 hommes embauchés pour combler des postes en enseignement non désignés au cours de la même période.

Le programme d'équité d'emploi du personnel enseignant n'aborde toujours pas la question des promotions, mais l'Association et la direction travaillent ensemble sur ce point. La situation des dernières années est telle que deux doyens sur cinq et la moitié des membres du Conseil de l'Association sont des femmes.

D'autres établissements d'enseignement s'inspirent certainement du programme de Ryerson en raison de son caractère original, objectif et pratique. L'Union des associa-



L'architecte Maria Eklund est une des premières professeurs à combler un poste désigné dans le cadre du plan décennal de Ryerson visant l'équité d'emploi pour les femmes.

pratique courante d'équité d'emploi de façon à ce qu'elle corresponde au secteur de l'enseignement postsecondaire, qui exige des diplômes d'études supérieures. Il a d'abord fallu identifier les départements au sein desquels il y aurait des retraites au cours des 10 prochaines années. On a ensuite noté le nombre de femmes qui enseignaient dans ces départements et on a comparé ce chiffre au nombre total de femmes, au Canada, qui détiennent les diplômes exigés pour ces postes. Dans le cas des départements où les certificats d'enseignement ne constituent pas une priorité, comme

tions des professeurs et des professeurs des universités de l'Ontario a invité la vice-présidente de l'Association des professeurs et professeurs de Ryerson, Mme Jean Golden, à faire part de son expérience à ses comités de la condition féminine et de l'équité d'emploi. Ryerson entre maintenant dans la deuxième phase de la politique d'équité d'emploi : embaucher, outre des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des membres de minorités raciales. Un recensement facultatif visant à identifier la composition de tout le personnel de Ryerson a été effectué en février 1990. En fonction des

Sous la direction de la responsable de la Sécurité, des recherches ont été entreprises en vue de l'élaboration d'une nouvelle politique sur le harcèlement, avec la participation de l'Association des professeurs et professeurs et de comités d'équité d'emploi et d'équité en matière d'éducation. La politique initiale sur le harcèlement sexuel, établie en 1983, est mise à jour pour englober tout harcèlement personnel (au sens du Code des droits de la personne de l'Ontario) en plus d'offrir les services d'un nouvel agent ou d'une nouvelle agente responsable des plaintes en matière de harcèlement sexuel. Le fait d'être en sécurité dans leur milieu est une question d'équité pour les étudiants et les étudiants et le personnel; l'administration a prouvé son engagement à cet égard non seulement en révisant ses méthodes de sécurité, mais aussi en augmentant le budget consacré au financement d'améliorations. Le personnel, les étudiantes et les étudiants et le personnel enseignant de Ryerson bénéficient de mesure avant-gardistes dans plusieurs aspects de la vie à Ryerson :

- Il existe un comité d'équité en matière d'éducation, ouvert à toutes les étudiantes et à tous les étudiants; Ryerson offre des politiques axées sur l'équité pour des questions comme l'absence au travail en raison de responsabilités familiales, les soins aux enfants, les postes permanents à temps partiel avec avantages proportionnels, la possibilité de substitution pour les utilisatrices de terminaux à écran de visualisation durant la grossesse et les congés pour motifs religieux et culturels.
- Étant la première université à réserver des postes au corps professoral féminin et compte tenu des autres initiatives entreprises, Ryerson et l'Association des professeurs et professeurs de Ryerson se distinguent en tant que chefs de file en matière de mesures d'équité dans le milieu de l'enseignement.

Mieux répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs

En ouvrant une usine de montage de pièces d'éclairage pour automobiles dans la réserve de Rama, près d'Orillia, il y a huit ans, **Superior Performance Products (Canada)** ne croyait pas que le

fait d'embaucher des autochtones, hommes et femmes, entraînerait des conséquences inhabituelles. Aujourd'hui, cette entreprise en expansion sait que l'adoption de différentes solutions de rechange au travail peut aboutir à des résultats exceptionnels, tant pour la société que pour la communauté.

Les autochtones représentent plus de 70 % du personnel, dont les trois quarts sont des femmes. Pour l'entreprise, qui compte plus de 50 salariées et salariées, le maintien d'une telle proportion d'autochtones est un objectif permanent, et ce sont surtout les femmes qui sont concernées. Avant l'arrivée de Superior, le travail des femmes autochtones de la communauté se limitait au nettoyage et au service alimentaire. Superior a tout changé



d'essayer des nouveautés. «Peut-être est-ce la volonté de gérer de cette façon qui distingue cette usine des autres. Dans l'usine, les gens sont occupés, mais l'ambiance est détendue. Le personnel semble à l'aise pour poser des questions à M. Donoghue et aux autres directrices et directeurs du siège social. J'essaie d'être davantage un ami qu'un patron», dit-il, et il est convaincu que cette façon de faire rapporte en termes de loyauté du personnel.

Les politiques mises au point au fil des ans ont de petites mesures qui s'ajoutent les unes aux autres pour aider les membres du personnel à équilibrer leur travail et leur vie familiale. La possibilité de ne pas travailler pendant l'été pour s'occuper des enfants et de revenir à l'automne sans pénalité a beaucoup d'importance. En outre, des emplois saisonniers sont ainsi créés pour les jeunes de la réserve.

L'usine ferme ses portes à midi le vendredi; les membres du personnel peuvent ainsi faire leurs courses, passer à la banque, et ainsi accorder toute leur attention aux enfants durant la fin de semaine. La politique d'absentéisme à l'usine de Superior, à Rama, est pragmatique tout en demeurant sensible. Toute employée ou tout employé qui travaille 40 heures par semaine a droit à un boni de 25 \$; il n'y a donc pratiquement pas d'absentéisme. Tout problème permanent à ce niveau est acheminé aux services communautaires de la santé publique des autochtones.

en embauchant des travailleuses et des travailleurs non qualifiés et en assurant leur formation sur le tas.

Jim Donoghue, directeur de l'usine, n'est pas autochtone. La supervision et les principales fonctions sont assurées par des femmes. Quelques-uns des travailleurs ne sont pas d'origine autochtone.

M. Donoghue a su créer des liens solides avec la direction de la bande des Chippewas de Rama Première Nation. Il se fie à leurs conseils et à son instinct.

«Il faut être en mesure de s'adapter, déclare-t-il. Nous avons essayé de nombreuses méthodes ... quelques-unes ont été efficaces, d'autres non ... et nous continuerons

M. Donoghue prévoit une rotation quotidienne des tâches de montage afin de réduire l'ennui et de maintenir la productivité. Il a d'ailleurs fait installer des fenêtres dans l'usine lorsque plusieurs personnes ont manifesté le désir de voir la lumière du jour durant la journée de travail.

Il existe ici des liens bien établis entre l'employeur et la communauté, ce qui est inhabituel pour une si petite société. Par exemple, on interrompt la production plusieurs fois par mois pour permettre à des travailleuses et à des travailleurs de la santé de donner des séances d'information sur des sujets allant du SIDA à la toxicomanie. Le centre communautaire de garde d'enfants ouvre ses portes tôt le matin pour coïncider avec l'heure



Superior et la communauté prennent les responsabilités familiales au sérieux — les heures d'ouverture de la garderie coïncident avec celles de l'usine.

d'ouverture de l'usine. Les fêtes prévues par l'école ont lieu à l'usine afin que les parents puissent y participer.

Ces mesures spéciales ont été conçues tout particulièrement pour cette usine. Superior Performance Products est une filiale d'une société américaine et, dans ses deux autres usines de Weston et de Newmarket, les conditions d'emploi sont plus traditionnelles. La haute direction appuie avec enthousiasme les mesures locales pourvu que la productivité soit maintenue.

Quels sont les résultats obtenus par l'usine de Rama? Superior a triplé l'effectif (conserveant une moyenne de 70 % d'autochtones) de son usine de Rama depuis son ouverture il y a huit ans et les locaux qu'elle occupe, qui sont déjà trois fois plus grands que ceux qu'elle occupait à l'origine, seront agrandis de nouveau sous peu. Même si, au départ, cette usine devait se voir confier l'excédent de production, elle a si bien réussi qu'elle assume maintenant presque toute la production. Les relevés de contrôle de la qualité sont satisfaisants, et la production a augmenté en 1989.

À l'époque, la bande indienne avait construit le centre industriel de Rama dans le but d'obtenir des emplois pour les autochtones de la communauté; Superior, elle, y avait decoulé une intéressante occasion d'affaires. Maintenant, des années plus tard, les objectifs des deux parties sont une association stimulante et profitable pour la société et pour la communauté.



Urban Alliance on Race Relations and Social Planning Council of Metropolitan Toronto

« L'équité d'emploi témoigne du potentiel que chaque personne a de contribuer au développement du Canada. Chaque personne devrait pouvoir choisir librement comment il ou elle veut participer à l'économie et à la société – et des barrières systémiques ne devraient le les en empêcher. »

Kamala-Jean Gopie

Jody Orr

présidente
L'Urban Alliance on Race Relations, Toronto
Le Social Planning Council of
Metropolitan Toronto, Toronto



La Fédération du travail de l'Ontario

« Le mouvement ouvrir à toujours été synonyme d'équité et de justice. La lutte pour l'équité d'emploi n'est qu'un prolongement tout naturel de ces principes. »

Julie Davis

secrétaire trésorière

La Fédération du travail de l'Ontario, Don Mills

L'institut Anigawncigig



« Une réseau d'affaires autochtone est en plein essor et on fait beaucoup de développement économique dans les communautés autochtones. La formation des autochtones par des autochtones : voilà ce qui inspire les entreprises qui véhiculent de vrais objectifs autochtones. »

Nan Belfry

directrice exécutive
L'Institut Anigawncigig, Peterborough

Marlene Brant-Castellano

présidente du Conseil d'administration



IBM Canada Ltée.

« Engager des personnes handicapées : cela requiert qu'on modifie quelque peu notre raisonnement – passant de les personnes handicapées peuvent-elles accomplir ces tâches? à comment est-ce que je peux faire en sorte que des personnes handicapées puissent travailler ici? »

Anita Ross

vice-présidente

du personnel

Relations avec le personnel

Rich Newman

directeur

Relations avec le personnel

LES LAURÉATS



Superior Performance Products (Canada) Inc.

« Personne n'aime travailler lorsque l'expérience n'est pas plaisante. Puisque nous sommes une petite entreprise, nous avons eu l'occasion de mieux connaître notre personnel et d'élaborer des politiques qui correspondent à leurs besoins et à ceux de l'entreprise. Par conséquent, le personnel est fidèle et productif. »

Jim Donoghue
directeur de l'usine
Superior Performance
Products (Canada) Inc., Onllia
Bob Bouskill
vice-président
Superior Do-Ray Inc.
Newmarket

La Coalition of Visible Minority Women



« Faire l'objet de mesures particulières n'implique pas qu'on nous écoute ni qu'on puisse poser des gestes concrets à notre façon. On savait qu'en tant que femmes de minorités visibles, si on voulait s'avancer, on ne pouvait simplement accepter la définition de nos besoins que d'autres nous donnaient. »

Carmencita Hernandez (avec des membres du conseil)
présidente
La Coalition of Visible Minority Women, Toronto

Association des professeurs et des professeures de Ryerson

« Nous avons mis en place une initiative importante en matière d'équité d'emploi; nous souhaitons que l'exemple vécu guidera nos diplômées et diplômés qui oeuvreront dans une variété de domaines. »

Larry Gray
vice-président
Relations avec le personnel
L'institut polytechnique Ryerson,
de Ryerson
Association des professeurs et des professeures
Toronto





des aptitudes et des talents qui enrichissent l'Ontario.

- que les employeurs, les syndicats et les groupes communautaires peuvent apprendre les uns des autres et accorder leur appui aux objectifs des autres; et

- que l'équité d'emploi est une stratégie gagnante, qui consiste à maximiser les ressources humaines et à améliorer la compétitivité, dans la mesure où elle favorise la justice sociale.

Les initiatives des associations lauréates illustrent un principe très important — l'équité d'emploi ne pourra devenir réalité que grâce à la collaboration, et chacune et chacun devra y jouer un rôle.



Ontario

- que les femmes, les minorités raciales, les autochtones et les personnes handicapées possèdent

reconnaissent Cette année, les Prix d'équité d'emploi

C'est pour nous un bonheur, cette année, d'exprimer ensemble notre reconnaissance aux employeurs, syndicats, associations et groupes communautaires qui ont manifesté un engagement face à l'équité d'emploi. Cette année, nos prix expriment l'engagement du gouvernement ontarien à cet égard, non seulement envers les femmes, mais aussi envers les autres groupes qui doivent surmonter depuis toujours des obstacles en matière d'emploi — les autochtones, les personnes handicapées et les minorités raciales.

LEQUITTE
D'EMPLOI
C'EST L'AFFAIRE
DE TOUT LE MONDE



1989 PRIX
D'ÉQUITÉ D'EMPLOI
L A U R É A T S